

令和3年度事業計画（抜粋）

児童養護施設 東京家庭学校

1. はじめに

以下の2項は、特定年度に拘わらず、家庭学校創業の精神と養護の基本方針として継承してゆくべきものとする。

1) 創設の精神と事業目的

本校は、わが国近代社会事業史上の先覚者留岡幸助により、キリスト教精神に基づいて1899(明治32)年に民営の感化院として創設された児童福祉施設である。

当初は代用感化院という位置付けだったが、時代の推移につれて少年保護施設、養護施設、そして現在は、児童養護施設に至っている。

校祖留岡幸助は、本来感化院のあるべき塀や格子の代わりに、「愛こそが最も強固な障壁である」という、“愛”という絆で覆われたものを理想とし、また「子どもは、救うべきもの、導くべきもの、教うべきもの、愛すべきもの」という児童観に基づき、「家庭にして学校、学校にして家庭、愛と智がいっぱいに溢れた環境」での家族舎制度(ファミリーシステム)と生活教育を掲げ、「能く働き、能く食べ、能く眠らしめる」という三能主義(留岡精神)のもと、個性を重視した人格形成のために、少年達と生活を共にしてきた。

東京家庭学校は、この伝統と精神を今も尊重しながら、子ども達の声に常に耳を傾け、自己選択と自己決定を優先し、自立支援とサービス向上に最善の努力を尽くしている。

- ① 慈愛の心 ～ キリスト教精神
- ② 愛の絆 ～ 信頼関係
- ③ 家族舎 ～ 小舎夫婦制
- ④ 三能主義 ～ 日常生活の基本 ～ 流汗悟道
- ⑤ 家庭学校 ～ 施設名のこだわり

2) 養護の基本方針

本校の子ども達は、自らの意思で施設入所に至った子もいるが、その殆どが家庭環境や親子関係などの諸事情によって、自らの意志と選択ではない社会的養護の中にあり、守られるべき存在にある。

何よりも先ず彼ら一人ひとりの内面を温かく受け入れ、その言葉に注意深く耳を傾け、彼らの意志を尊重しながら、本人と親、施設と児童相談所で一緒に作り上げた自立支援計画に基づき、職員との信頼関係に裏打ちされた対等で尊重し合える人間関係の中で、自立を支援することを養護の基本方針とする。

そのためには、先ずキリスト教精神(慈愛)と創設者である留岡幸助の精神(児童観—愛し、教え、救い、導くもの～一路白頭に至る)を各職員がよく理解し、子どもたちと真摯に向き合い、主体者である子どもの権利擁護と、その遵守遂行(安全と安心した生活環境の提供)を常に念頭におき、「あかるく、のびのびと」、そして「やさしく、たくましく」協調性と自立心を身に付けた子どもたちに養育する。さらに地域と密接な関わりを構築し、子育て相談を始め福祉要望に応えられる開かれた施設になることを目指し、施設人としていつも正直で正義を貫き、施設の子どもたちに対してもまた地域の方々に対しても率先して実践し、福祉のあるべき姿を指し示していく。

- ① 愛教教導の児童観
- ② 言葉にならない声を聴き受け留める
- ③ あかるく のびのびと やさしく たくましく

2. 今年度の重点目標

前年度は新型コロナウイルス感染拡大により、緊急事態宣言の発令に始まり、不要不急の外出規制や全ての行事・全体活動を自粛し、感染予防を徹底するために保護者との面会やボランティアの受け入れも制限し、そして二度目の緊急事態宣言の解除で年度末を迎えた。医療従事者へのワクチン接種が開始され、延期されたオリンピックも開催される等の朗報もあるが、この状況は大きく変わらず、今まで以上に柔軟な対応と工夫した活動が望まれる。

施設での生活は、子どもたちへの権利擁護を前提とした“安心”と“安全”を第一義とし、新築までのこれからの1年間は仮物件及び仮事務所での生活を前提に法人と施設の“理念”や“方針”の再考（ハード面に合わせたソフト面の充実）を図る。特に組織運営については、既存の建物がなくなり更地になったように校長以下中間層を失くしフラットにして、現場から民主的選挙において選ばれた運営層メンバーが、これから新築の建物が出来上がることに準えて組織再編成のチャンスと考え、新たな組織を1年掛けて作り上げていく。延いては事業計画等の参画や人事に関することの提案等関わりを深めていく。

4年前から養護の方針転換をし、子どもたちの希望通りの生活を提供するだけでなく、面倒なことをさせたり、生活の一部や地域奉仕を担わせたり、贅沢な当たり前の生活から離れて鍛練の機会を提供したりしてきた。高校生会のボランティア等の能動的な活動や全体行事への積極的な参加により、高齢児の自立心が高まり、同時に感謝の念や忍耐力も徐々に備わってきた。しかしコロナ禍での状況が長く続いているため、昨年度は高校生会や全体行事が全く実施できず、自粛を強要された窮屈な生活の中では変化が乏しく、目新しいこともなく、受動的で責任感も薄れ、最低限度の生活にとどまり、殆ど個々の成長には繋がらなかった。

コロナ禍でもできる工夫から、集団養護の特性、細やかな個別対応、グループワークの流用、鍛練から練達、チームワークでの協業、意見表明できる環境の提供、清潔な空間の創出と維持、忍耐力の増強、潔さと弁えの実践、様々な体験を通じ、情緒豊かな人格形成をしていく。

また今年度は、全ての生活単位がグループホームに移行しているので、校祖留岡が掲げた家族舎を実践できる機会となる。家庭的養護を推進しているように、常に“家”を意識した笑いと温かい愛情に溢れ、そして生活の中に工夫を凝らした知性ある“ホーム”運営をしていく。

自立に向けてのキーワード“面倒くさいこと”をさせ、“忍耐強くなる”ように導くを踏襲し、今年度も引き続き実践する。賃貸物件である“家”での生活を通じて、大切にしなければならぬ借り物であること(感謝)、近所との距離感や関わり方(社会性)、子どもたちの声としてホームの料理が一番と言わしめる腕前(独自性)と水回りの維持(清潔感)、家全体の運営管理等(俯瞰的感覚)、子どもたちも職員も共同で質の向上に努める。(①建物 ②職員 ③児童)

2021年度 ①ホーム(家)での生活 ②組織再編成と人材育成 ③地域交流と地域密着

2022年度 ①新園舎完成一引越 ②研修体制見直しと強化 ③アフターケア拡充と強化

- ① 生活は与えられるものではなく 能動的に自ら作り出すものとして 面倒臭いことを克服していく 生活の主体者としての自覚を持つために 日常生活の分担分業を子ども達自身が担い 実践する
 - ・ 生活は楽しみながら“流汗悟道の精神”で単調なことの繰り返しと訓練 そして嫌なことから逃げない
 - ・ 日常の清掃 食事の支度や片付け 大人だけでするものではなく 一緒にしながら 自ら進んで出来るようにする
 - ・ 植物を育てる 家庭菜園を作る 生きものを飼う 自分だけでない何かの世話をする(面倒を見る)
- ② 整えられた空間と清潔感のある場所を常に意識し 自らきれいにし それら全てを維持し向上させていく 誠実に向き合い 食卓を囲み常に語り合い 各々が楽しい団欒のひとときを共有し 気持ちや心をきれいにする
 - ・ 快い返事と気持ち良い挨拶 規則正しい生活 整えられた部屋 身だしなみが行き届いた容姿を体感する
 - ・ 何時お客様を招き入れても相応しい環境を整え 生活している場所や施設のことを誇りに思い自ら説明できるようにする
- ③ 学業・スポーツ・芸術・生活・遊び・ゲーム・一芸等各分野での専門家(プロフェッショナル)を目指す 自分のための何か～没頭できる何か～自慢できる何か～資格取得のため何かを見つけ出し 極める
 - ・ 各部所の掃除や料理等それぞれの生活分野での一流を志し 獲得した者がそのノウハウを伝授し教え合う
 - ・ 小規模かつ地域分散化、高機能化及び多機能化の取り組みが求められている施設での養育のプロを目指す
- ④ 各職域による職務分掌の見直しと業務標準の実質に則った各種日常業務マニュアルを策定する 働きがいのある職場創り 法整備が充実し 安心したあらゆる休暇が取得できる職場環境を目指す
 - ・ 「生活マニュアル」通りに実践し 平日版 休日版 幼児版の策定と半年毎に見直し 改訂を進める
 - ・ 養護対応マニュアルとしてあらゆる場合を想定し その時々への対応策(ハウツー集)を研修会及び寮舎ホーム会にて策定する
- ⑤ 要支援ショート事業を引き受け いつでもどこでも任せられる積極的な一時保護委託児童の受け入れを目指す 全てのグループホームにおいて常に環境を整え あらゆる手段を挙げ 快く受け入れられる状況を創り出す
 - ・ 他者を受け入れる環境状況が福祉の考え方や施設のあり方の再考する機会となり 児童と職員の成長を促す機会と考える
 - ・ 当たり前のことはもちろん職員も面倒なこと程丁寧且つ計画的に行動し チャレンジ精神を持って当たる

3. 養護体制

児童養護施設は、そこで暮らす子どもたちが“(家庭養育)よりよく生きる”場所を提供し、彼ら一人ひとりの発達を保障するものでなければならない。子どもたちが自分の存在について“生まれてきてよかった”と実感でき、自信が持てるようになるためには、安心して身を委ねられる身近な存在が必要であり、その大人が存在によって彼らの無限大の能力は引き出される。施設職員は、「共に居る」存在だけでなく「共に寄り添う」「共に住まう」等日常生活に根ざした平凡な養育の営みの質を高める存在でなければならない。

今年度の定員は、例年通り本体施設40名+地域小規模児童養護施設6名×2か所-12名の52名で実施する。しかし本園建て替えのため、1年間は仮園舎として全てグループホーム(小規模グループケア地域型ホーム5か所、地域小規模児童養護施設2か所、提携型グループホーム2か所)で生活していく。国が「新しい社会的養育ビジョン」を提示し、その後都道府県社会的養育推進計画策定の過程で、児童養護施設は「できるかぎり良好な家庭的環境」を確保し、小規模かつ地域分散化、高機能化及び多機能化・機能転換への取り組みが求められている中で、まさしくこの体制が理想とする形態で、より発展させ本園に戻った際の養護に活かす。

また児童構成は、男女混合縦割りを基本として、そこに幼児を組み入れたものとするべきものだが、特に幼児は愛着形成を重んじ、特に児童養護施設に入所してくる児童は愛情に飢え、高齢児といえども一人ひとりの時間を丁寧に確保する必要がある。幼児が守られる生活の場所を提供し、愛着形成と信頼関係を構築するための幼児ホームを学童と分けて設置する。更に性的モラルの低い家庭環境や被害を受けているケース等の入所理由によっては、子ども達が安心して暮らせる(迎え入れる)場所や生活空間を固有のケースに応じて提供しなければならない。

全ての生活単位を児童6名(将来的には5名から4名へ)とし、職員体制は全ての生活単位にリーダーを配置し、職員4名体制(今まで3名体制)で運営する。幼児ホームは7名+αとし、学童ホームは4名+αとする。今まで運営層として活躍した主任のメンバーを一番下に配し、チームを下から押し上げていく働き(下支え)をお願いし、上から引き上げるリーダーと下から支える主任とで運営していく体制を整えた。

今まで運営管理に携わってきた主任とは別に、新たな運営メンバーを選挙で選出し、組織構成や事業計画の参画を始め、組織運営に関わり、旧運営メンバーと協業することで更なるチーム力向上と組織力強化を図る。

* 本園 (仮物件) 小規模グループケア地域型ホーム				(非常勤職員)
羽根木ホーム (小学生～中学生)	6名	職員	(男1・女3)	4名
下高井戸ホーム (小学生～専門生)	6名		(男2・女2)	4名
高井戸西ホーム (小学生～高校生)	6名		(男2・女2)	4名 (1名)
上北沢ホーム (幼 児)	3 + 3名		(女7)	7名
* 分園 (グループホーム)				
南荻窪ホーム (小学生～高校生)	6名	職員	(男2・女2)	4名 (1名)
福生ホーム (高校生男子)	5名		(男3・女2)	5名 (2名)
新町ホーム (高校生女子)	5名		(男1・女4)	5名 (1名)
* 地域小規模児童養護施設				
宮前ホーム (小学生～高校生)	6名		(男2・女3)	5名 (1名)
荻窪ホーム (小学生～高校生)	6名		(男1・女3)	4名
仮事務所			校 長	1名
			書 記	1名
			事務補助員	1名 (1名)
			家庭支援専門相談員	2名 (兼任)
			自立支援担当職員(自立支援コーディネーター)	2名 (兼任)
			実習担当職員	2名 (兼任)
			フリー職員	5名
			心 理 士	1名
			栄 養 士	1名
			調 理 員	1名 (1名)
			産 業 医	1名 (1名)
			理学療法士	1名 (1名)
			小児科嘱託医	1名 (1名)
			メンタルヘルス担当心理士	1名 (1名)
(専門機能強化型児童養護施設担当)			児童精神科嘱託医	1名 (1名)
			治療指導担当職員	4名 (3名)
			育成枠職員	5名 (5名)
	合計	52名 (定員)	合計	67名 (21名)

令和3年度行動計画

☆120周年(令和4年ー2022年)行事に向けて ～ 建築完成(令和4年3月)

- ・今後、上水保育園の園庭が本年5月に完成し、東京家庭学校の本校舎が来年3月に完成する予定になっている。本校創立が明治32(1899)年なので、現時点で周年行事が先送りになってしまっている。100周年は平成13(2001)年大規模修繕が終えるのに合わせて上水園庭にて挙行し、110周年は平成22(2010)年に校祖留岡幸助の研究者の講演を開催し、今回120周年については、建築完成後に合わせて周年行事の開催と記念誌発行を計画している。

- ・法人としての予定

保育園の仮園舎解体後、現在倉庫並びに用具置場、駐車場と駐輪場になっている土地の有効活用を検討する。(光ホーム、留岡幸助資料館他)

現在法人としての定年延長、就業規則や給与規程の一本化を進めていく中で、キリスト教精神に基づく社会福祉法人東京家庭学校の理念や方針を統一していく。そのために業務執行理事会の力をお借りし、各事業所から委員を選抜し作業委員会を立ち上げる。

重点目標を具体的に進めていくための行動指針

- ① “自立”と“自律”に向けた取り組みについて、その言葉の意味と職員の共通理解を深める。
子どもたち自身が施設生活で出来ていないことは、独り暮らしで突然出来る様にはならないし、出来ていることでも出来なくなってしまうこともある。身に付けなければならない生活能力と生活感覚、社会理念や社会感覚を身に付ける。
日常生活の営みの分担、調理、盛付、配膳、下膳、調理器具洗い、食器洗い、食器拭き、食器戻し、片付け、ゴミ出し、清掃、買物、庭掃除、水やり、剪定、犬の散歩、家庭菜園、身の周りの整理整頓等を一緒に取り組み、自発的に子どもたち自身が実践出来る様に意識付け、働き掛け続ける。
高校生会で実施している“卒園生を囲む会”等からの意見を有効活用する。
リモート手段を利用し、子どもと職員との全体会議を設け、意見集約を図る。必要に応じて学年別会議を実施する。
- ② コロナ禍でも工夫して出来る個別行動、ホーム行動、全体行事を実施する。
昨年度は二度の緊急事態宣言で、ホーム行動や全体行事が全く出来ず、日常生活の淡々とした営みだけにとどまり、ホームの生活になったことで近所付き合いは広がったが、真新しい旅行による発見や感動、全体キャンプや行事による規範や集団ならではの達成感等は得られず、子どもたちにとっても職員にとっても物足りなさ感だけが残った。高校生会で多様なボランティア活動や農業体験等、さらに今までにない個別独自の個別行動、ホーム行動、全体キャンプは自然の営みを感じる場所に赴き、感動を導き出す。
自主性や主体性、忍耐強さを養うために、継続した「面倒くさいことをする」「歩け歩け」に徹し、移動手段は出来るだけ公共交通手段に頼らない徒歩や自転車を利用する。(コロナの影響回避)生活の主体者及び当事者参加の位置付けから、子どもたちにも参画してもらう。
- ③ リーダー層を中心とした“人材育成委員会”で、バディ制度やメンター制度を継続していく。また施設内交換研修を本年度も5日間を目処に実施する(夏休み)。更に施設外交換研修、他業種派遣研修も開拓していく。
昨年度総務主任を中心に立ち上がった“人材育成委員会”で、本年度も継続してバディ制度やメンター制度を実施していく。また本年度は直接担当職員が3名から4名に増員し、今までの主任が下支えで担当に加わっているので、今まで以上に人材育成と相談体制は整っていると思われる。
施設内交換研修は、昨年実施したメンバーとは違うメンバーで行い、さらに施設外研修として他業種の乳児院や児童自立支援施設、また北海道家庭学校とも繋がりを持っていきたい。

④組織再編成を実施する。(新たな運営管理層の選抜と新たな組織を構築する)

現運営層メンバーから、民主的に選ばれた運営層メンバーに移行していく。

年度末に実施したアンケートで、新たな運営層メンバーを選挙で選出することが了承されているので、どのような手段でどのようなメンバーが相応しいかを校長から説明される機会を通して丁寧に実施していく。中間層の組織編成、また行動計画の具体的な実践方法、次年度の事業計画等の参画に携わる。それまでは現主任メンバーで構成し運営していくが、準備が整い次第適宜移行していく。

⑤“人権擁護”についてより深く理解する機会を提供し、生活場面に活かす。

全国児童養護施設協議会から毎年提示されている「人権擁護のセルフチェックリスト」を利用し、各自が行う自己点検での個人チェックだけでなく、その職員会議で集計結果を報告し、様々な場を想定した対応方法をホームやグループ、また全体で話し合う機会を設ける。また校長の面談等を通じて施設で起こった出来事の振り返りや新たな気づき、また相談しやすい関係を作る。

子どもたちへは、施設で生活する上で「権利ノート」の大切さや人の権利も尊重する姿勢を教え、説明する機会や学習機会を作る。東京都育成支援課権利擁護担当の助力も仰ぐ。

⑥校長による定期的な個別面談を全職員に実施し、職員の気持ちを汲み取り、意向を聞き入れる。

年度初めに、校長自ら全職員の個別面談に臨み、先ず意見や気持ちを聞き取る。その上でそれぞれの実績と成熟度に合わせ個々の能力を伸ばせる職員研修計画を図り、また意向を確認することで養護の仕事に対する意欲や姿勢、やりがいや働きがいの向上に努める。それぞれのホームで離れて仕事をしており、また専門職においては完全な分業のため、リモート会議での顔を合わせるだけの関わりではなく、面談を通じ、気持ちを聞き取ることから始める。さらに年度の中間(10月)と年度末(2~3月)に分けて、年3回実施する。

⑦有給休暇の積極的な取得、休暇取得増加を目指し、将来的には4週6休ではなく週休2日を目指す。

直接担当職員3名から、本年度は4名(幼児担当7名)になったことで、またフリー職員5名と栄養士の宿直、宿直職員導入により、1名当たりの宿直回数は減り、さらに調理員や心理士、育成枠職員等によるダブル勤務トリプル勤務できる支援体制が整った。

有給休暇、休日消化の状況を3か月毎に集計し、各職域や役職に関係なく平等性を図り、人員増等により休日を取得しやすい状況を作る。

⑧各種マニュアル作成と職務分掌確定、ケース対応のための新規“ハウツウ集”を作成する。

各職員への諸規程集(赤ファイル)の配布に合わせて、各種マニュアルの策定を進める。出来上がっているものについては、年度末毎に見直し図り、その都度更新する。

“子ども版施設パンフレット”に準じて、入所の際に渡すための“保護者版パンフレット”を作成する。また昨年本園お別れ会の際の撮り貯めた映像を利用し、行事を中心にした施設紹介のためのDVDを作成する。そしてその映像を、施設見学者やホームページに掲載する等有効活用する。

研修等を通じ、ケース対応のための新規“ハウツウ集”を作成する。

⑨要支援ショートや緊急一時保護児童に対して、積極的に引き受ける。

全ての生活単位がグループホームになり、本体施設とは違い受け入れる空間にもゆとりがない状況だが、2週間を目処に受け入れられる環境を工夫して作り出す。またどの職員が宿直の時にも受け入れられる状況として整える。特に緊急一時保護に関しては、「本日これからお願いしたい」と突然依頼が来るので、人材も生活空間も常に整え、何より一緒に生活する子どもたちへも協力を仰ぎ、何時も緊張感を持って当たる。

⑩職員同士深く知り合える機会や手段を提供し、信頼関係を深める。

グループホームという最小単位の生活しか知らない職員にとって、自分が任されたホーム担当職員以外の職員とは殆ど関わりを持つが出来ない。現在職員会議は集まれる場所もなければコロナ禍での状況が続くため、リモートでの手段しかなく、情報共有や研修だけでなく、個々の発信が出来る個人スピーチやグループワークを通じてお互いに知る機会を多く提供する。また自施設だけでなく、同法人内で運営している保育園や光ホームの他事業所にも関心を払い、法人内の法規や理念統一に向けての情報共有を通じて興味関心を持ち、職員同士の信頼関係を深めていく。

関わりが少なければチームとしては単一なやり方しか学ぶことしか出来ないし、実際に問題やケースが起きなければ解決策の一つも学ぶ機会に与れないまま勤続年数だけ積み重なって、実績が伴わないことになってしまう。せめて情報共有する機会やケースカンファレンスを通じて実践力を身に付けていきたい。(“ハウツウ集”策定に通じるものがある。)